



RESSOURCES HUMAINES

Le système qui

Portage salarial

Par Richard Gram

Nous le répétons souvent, la crise n'a pas que des côtés négatifs. Les obligeant à revisiter leurs pratiques, les entreprises trouvent là une belle opportunité de remise en question de leurs modes de fonctionnement. Le portage salarial fait sans conteste partie des nouveaux moyens d'ajustement de l'emploi. Mais les habitudes ont la vie dure...



Emergeant en France au début des années 2000, le principe du Portage Salarial part d'une idée simple : permettre une activité sans être ni employé, ni créateur d'entreprise, tout en ayant le statut de salarié, avec les avantages sociaux qui en découlent.

Le Portage Salarial, né dans un contexte de forte montée du chômage, a longtemps été perçu comme un système peu sécurisant au plan juridique et social. Parfois injustement assimilé à un intérim bis, le Portage Salarial s'inscrit depuis deux ans dans un cadre officiellement identifié ; la LME⁽¹⁾ de 2008 et les évolutions du Code du Travail l'ayant parfaitement reconnu.

L'intérim est un service économique pour l'entreprise qui souhaite ajuster ponctuellement ses effectifs, alors que le Portage Salarial est au service de l'emploi de toute personne - le Porté - qui met à la disposition d'entreprises clientes ses compétences spécifiques. Telle est la différence fondamentale entre les deux systèmes, le Portage Salarial ayant une dimension sociale et humaine que le principe de transparence renforce singulièrement.

A qui s'adresse le portage salarial ?

Globalement à tout le monde.

- Demandeurs d'emplois, cadres ou non cadres, qui souhaitent assurer de manière ponctuelle des mis-



monte, qui monte !



Photo Anna Guesseil

sions au sein d'entreprises qui deviennent leurs clients.

- Futurs entrepreneurs qui testent leurs projets avant la création de leur propre société.
- Retraité ou préretraité pour maintenir une activité professionnelle et profiter du cumul emploi - retraite
- Jeunes diplômés désirant acquérir une première expérience professionnelle à l'issue de leur cursus ou dans le cadre de leurs études
- Salariés en poste voulant exercer une activité complémentaire rémunératrice
- Salariés en temps partiel ou temps choisi, pour compléter leurs revenus
- Professionnels travaillant en temps partagé, qui souhaitent regrouper leurs activités dans le cadre

d'un employeur unique en portage salarial. Nous le constatons, le cadre est large et pratiquement sans limite autre pour le Porté, que d'avoir une expérience et un savoir-faire qui intéressent l'entreprise.

Les principaux avantages respectifs

Côté entreprise

- Ajustement simple et légalement cadré des compétences dont elle a besoin,
- Elle n'est pas l'employeur du Porté,
- Elle n'augmente pas ses charges fixes,
- La société de portage salarial est un fournisseur comme un autre,

Comment ça marche ? Pour faire simple !

1. Le Porté a une compétence qui intéresse une entreprise, son client.
2. Après avoir fait un devis qui a été accepté par son client, le Porté assure une mission dans l'entreprise.
3. Sa mission est facturée par la société de portage salarial qui, en échange d'une commission moyenne de 10 %, assure toute la gestion administrative, en payant les charges sociales.
4. Le Porté, qui est propriétaire de son portefeuille clients, a le statut de salarié de la société de portage salarial, avec tous les avantages sociaux : SS, chômage...etc.



RESSOURCES HUMAINES

« Tous les spécialistes du secteur estiment que le marché du Portage Salarial devrait être multiplié par deux ou trois dans les cinq prochaines années. »



Photo Anna Guessel

A visiter

- www.sneps.fr
Site du Syndicat National des entreprises du Portage Salarial
- www.fenps.fr
Site de la Fédération Nationale du Portage Salarial

1. Loi de Modernisation de l'Economie

2. Professionnels de l'Intérim, Services et Métiers de l'Emploi

- Le contrat s'arrête à l'extinction de la mission confiée.

Côté Porté

- Il se consacre exclusivement à sa mission,
- Aucun travail administratif ou comptable à assumer.
- Il a le statut de salarié,
- Il cotise et profite de tous les avantages sociaux (Sécurité Sociale, assurance maladie, congé maternité, chômage...etc),
- Frais professionnels déductibles.

La transparence, atout maître

Outre son inscription dans le Code du Travail depuis la LME de 2008, c'est le grand atout du Portage

Salarial, que se partagent à la fois l'entreprise et le Porté : la transparence du modèle économique ; cet atout étant finalement natif du système. L'entreprise cliente et le porté savent parfaitement ce que coûtera la prestation assumée par le Porté, ce que celui-ci gagnera en salaire et le montant de la rémunération de la société de portage salarial.

En conséquence, le Portage Salarial s'inscrit dans une logique gagnant-gagnant, ce qui n'est pas le moindre de ses avantages comparés, par exemple, à l'intérim dont la transparence laisse parfois à désirer, notamment vis-à-vis du salarié qui ignore pratiquement toujours ce que l'entreprise qui l'emploie fait de son travail en termes de facturation.

« Avec le Portage Salarial et sa reconnaissance dans le Code du travail, l'entreprise est exonérée du risque de prêt de main d'œuvre illicite et de délit de marchandage », nous dit Vincent Remazeilles, Président associé du Cabinet RH Solutions. Il est en effet interdit de faire de la valeur ajoutée sur le travail de ses salariés chez un client. Un risque parfois négligé par les entreprises.

Malgré les avantages de la formule, les entreprises dans leur ensemble boudent encore le Portage Salarial. Sans doute pour partie par méconnaissance, mais également peut-être par enracinement des habitudes et des pratiques sur le sujet très sensible de l'embauche, notamment en période de crise. Elles avaient des préjugés qui devraient progressivement s'estomper. Tous les spécialistes du secteur estiment que le marché du Portage Salarial devrait être multiplié par deux ou trois dans les cinq prochaines années et ce, malgré un projet d'accords entre l'Etat et le syndicat de l'intérim, le PRISME², qui limiterait l'application du Portage Salarial aux personnels cadres.

En synthèse, le Portage Salarial constitue un nouveau moyen d'ajustement des compétences dont l'entreprise a parfois besoin ponctuellement et ce, sans augmenter ses charges fixes d'exploitation et dans un contexte juridique désormais cadré.

La seule précaution à prendre pour l'entreprise intéressée est sans doute de ne travailler qu'avec des sociétés ayant pignon sur rue, reconnues et sérieuses. Le succès de la formule a attiré nombre de petites structures de portage salarial qui n'offrent pas toujours toutes les garanties nécessaires. ■